

Согласовано:
Председатель Профсоюзной организации МАОУ СОШ № 4
О. А. Кузьмина
Приказ № 13 от 05.07.2018



**Положение
о порядке и условиях стимулирования и премирования работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 4»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» (далее - МАОУ СОШ № 4) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Премирование работников МАОУ СОШ № 4 производится из средств стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя образовательного учреждения, оказание материальной помощи из средств экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.3. Комиссия по стимулированию осуществляет свою работу в соответствии с утвержденным порядком.

2. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и выплачиваются работнику МАОУ СОШ № 4 при наличии следующих основных условий:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий

2.2. Основанием для установления стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 4 является:

- предоставленные в срок до 15 числа месяца, следующего за прошедшим кварталом, по установленной форме (приложения № 1), сведения о показателях эффективности деятельности работников МАОУ СОШ № 4 с приложением информационной справки по каждому пункту показателей;
- отсутствие в деятельности работника МАОУ СОШ № 4 нарушений законодательства Российской Федерации, актов органов местного самоуправления городского округа Сухой Лог, локальных актов МАОУ СОШ № 4 или их устранение в установленные сроки;
- отсутствие у работника МАОУ СОШ № 4 дисциплинарного взыскания.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- работу в классе (группе) с количеством обучающихся (воспитанников) свыше 25 в размере 10% от размера ставки заработной платы за обучающегося (воспитанника);
- подготовку обучающихся к всероссийским проверочным работам в 4 классе, к государственной итоговой аттестации, единому государственному экзамену в размере 10% ставки заработной платы за подготовку класса (в случае подготовки отдельных обучающихся – пропорционально их количеству в классе);
- подготовку 1 и более победителей и призёров российских и международных олимпиад и конкурсов (очное участие) в размере 2000 рублей.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты устанавливается сроком на один год.

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

- за коллективные результаты труда по итогам проведенной независимой оценки качества образования в размере 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на один год;
- за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), если ученая степень, почетное звание связано с направлением деятельности (должностью, профессией, выполняемой работой) работника:

за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный" - в размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам, проработавшим в МАОУ СОШ № 4 более 10 лет в размере 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Стимулирующие выплаты по итогам работы за период выплачиваются с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в течение предыдущего квартала по итогам рассмотрения комиссией по стимулированию предоставленных работником показателей эффективности деятельности (приложения № 1).

За выполнение установленных показателей эффективности деятельности в течение квартала работнику ежемесячно выплачиваются в следующем квартале стимулирующие выплаты по итогам работы.

Показатели эффективности деятельности работников МАОУ СОШ № 4 измеряются в баллах. Устанавливается максимальное количество баллов у работников МАОУ СОШ № 4: административно-управляющий персонал (заместители руководителя, главный бухгалтер, заведующий библиотекой) – 20, педагогические работники (учителя, воспитатели, учитель-дефектолог,

социальный педагог и др.) – 15, учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, секретарь, заведующий хозяйством, помощник воспитателя, диспетчер образовательного учреждения, специалист по охране труда, специалист по кадрам и др.) – 10, обслуживающий персонал (гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор котельной, водитель автомобиля, повар и др.) – 5.

Стоимость балла в показателях эффективности деятельности работников МАОУ СОШ № 4 устанавливается приказом директора школы ежеквартально.

2.4. При нарушениях трудовой дисциплины, законодательства Российской Федерации, регулирующего деятельность образовательного учреждения, подтвержденных актом проверки, протоколом, представлением и другими документами органов контроля и надзора, при нарушении локальных актов МАОУ СОШ № 4, а также при наличии неснятого дисциплинарного взыскания за рассматриваемый период, комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 4 имеет право не назначать премию работнику МАОУ СОШ № 4 на определенный срок до устранения выявленных нарушений и (или) снятия дисциплинарного взыскания.

В случае устранения выявленных нарушений стимулирующие выплаты работнику МАОУ СОШ № 4 устанавливаются пропорционально с момента надлежащего подтверждения такого устранения.

2.5. В целях социальной защищенности работников МАОУ СОШ № 4 и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах фонда стимулирования по решению руководителя МАОУ СОШ № 4 применяются единовременные премиальные выплаты:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации – 2000 рублей;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 5000 рублей;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 3000 рублей;
- 4) при награждении грамотами Администрации городского округа Сухой Лог – 1000 рублей;
- 5) в связи с праздничными днями (День защитника Отечества, Международный женский день) и с празднованием Дня учителя – 2000 рублей;
- 6) в связи юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – в размере 0,5 должностного оклада;
- 7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости - в размере 1 должностного оклада;
- 8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - в размере 1 должностного оклада;
- 9) за победу и призовое место в профессиональных конкурсах, за подготовку учащихся - победителей и призёров очных конкурсов, смотров, соревнований:

№	Уровень конкурса	1 место	2 место	3 место
1	Муниципальный, окружной	3000	2000	1000
2	Областной, региональный	6000	5000	4000

3	Всероссийский, международный	9000	8000	7000
---	------------------------------	------	------	------

3. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
Работникам МАОУ СОШ № 4 может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- свадьба работника;
- рождение собственного ребенка;
- приобретение дорогостоящих медикаментов, лечение;
- смерть близких родственников, их погребение;
- наступление чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление и т.д.);

Основанием для ее оказания являются заявление работника, представление председателя профсоюзной организации учреждения, ходатайство трудового коллектива и решение руководителя.

Выделение материальной помощи оформляется приказом руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МАОУ СОШ № 4 или (и) коллективным договором, соглашением.

Размер материальной помощи устанавливает руководитель в пределах одного оклада в год.

4. ПОРЯДОК СТИМУЛИРОВАНИЯ

4.1. Определение размера стимулирующей части заработной платы работников МАОУ СОШ № 4 осуществляется ежеквартально комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 4, образованной руководителем, с привлечением профсоюзной организации.

Комиссия по стимулированию создается на основании Положения о комиссии по стимулированию из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны. Представители работодателя назначаются руководителем МАОУ СОШ № 4, представители работников делегируются профсоюзным комитетом (при его отсутствии – иным представительным органом, а при отсутствии последнего – избираются общим собранием работников).

4.2. Работник МАОУ СОШ № 4 представляет в комиссию документы в соответствии с перечнем и сроками, установленными частью первой пункта 2.1 настоящего положения.

Датой заседания комиссии является первая среда после срока сдачи документов.

4.3. Комиссия оценивает работу работника по установленным показателям (критериям) и баллам.

4.4. Комиссия принимает решение о стимулирующих выплатах и размере выплат открытым голосованием простым большинством при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии руководитель издает приказ о выплатах.

Решение комиссии о стимулирующих выплатах размещается на официальном сайте МАОУ СОШ № 4 в электронно-информационной сети Интернет не позднее следующего дня, после принятия решения.

4.5. Работник МАОУ СОШ № 4 имеет право в течение 3 рабочих дней, со дня принятия решения, обжаловать принятое комиссией решение, подав мотивированную жалобу на имя председателя комиссии с документальным подтверждением доводов.

Работник вправе известить комиссию о возможности рассмотрения жалобы в его отсутствие.

4.6. Председатель комиссии в течение 5 рабочих дней обязан созвать внеочередное заседание комиссии по рассмотрению поступившей жалобы. О дате заседания комиссии уведомляются все члены комиссии и обратившийся с жалобой работник не позднее следующего дня за поступлением жалобы.

4.7. Комиссия рассматривает поступившую жалобу в порядке, установленном для работы комиссии.

4.8. По итогам заседания комиссия принимает следующие решение: «в удовлетворении жалобы отказать», «удовлетворить жалобу частично», «удовлетворить жалобу».

4.9. В случае несогласия работника с решением комиссии по рассмотренной жалобе, работник имеет право обжаловать данное решение в суде.

ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ) ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ

Показатели (критерии) эффективности деятельности заместителя директора по УВР начальная школа

№ п/п	Критерии	Балл	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие объективных жалоб и обоснованных обращений в школьную конфликтную комиссию и в Управление образования)	2		
2.	Обеспечение информационной открытости ОУ (поддержка сайта учреждения, организация работы в ИС «Электронный дневник», оформление информационных стендов)	2		
3.	Достижение положительной динамики качества образования (по итогам четверти, полугодия)	2		
4.	Организация внутришкольного контроля (посещение уроков, проверка документации)	2		
5.	Организация муниципальных мероприятий	2		
6.	Руководство методической и инновационной работой учреждения, в т.ч. реализация ФГОС НОО	2		
7.	Подготовка документов к аттестации учреждения и педагогов, публичного доклада, отчёта о самообследовании, материалов к проверкам надзорных органов, к участию в конкурсах; разработка программы развития учреждения, образовательных программ и иных нормативных актов	2		
8.	Организация взаимодействия с ДООУ села, курирование реализации дошкольного образования в с. Талица	2		
9.	Организация и сопровождение работы с одаренными детьми и педагогами (участие в конкурсах, взаимодействие с фондом «Достойным-лучшее»)	2		
10.	Уровень исполнительской дисциплины	2		
	ИТОГО:	20		

Показатели (критерии) эффективности деятельности заместителя директора по УВР основная школа

№ п/п	Критерии	Балл	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие объективных жалоб и обоснованных обращений в школьную конфликтную комиссию и в Управление образования)	2		
2.	Обеспечение информационной открытости ОУ (поддержка сайта учреждения, организация работы в ИС «Электронный дневник», оформление информационных стендов)	2		
3.	Достижение положительной динамики качества образования (по итогам четверти, полугодия)	2		
4.	Организация внутришкольного контроля (посещение уроков, проверка документации)	2		
5.	Организация муниципальных мероприятий	2		

6.	Руководство методической и инновационной работой учреждения, в т.ч. реализация ФГОС ООО	2		
7.	Подготовка документов к аттестации учреждения и педагогов, публичного доклада, отчёта о самообследовании, материалов к проверкам надзорных органов, к участию в конкурсах; разработка программы развития учреждения, образовательных программ и иных нормативных актов	2		
8.	Организация работы органов государственного-общественного управления	2		
9.	Организация и сопровождение повышения квалификации педагогических работников (в т.ч. работа в системе КАИС ИРО)	2		
10.	Уровень исполнительской дисциплины	2		
ИТОГО:		20		

**Показатели (критерии) эффективности деятельности заместителя директора по УВР
средняя школа**

№ п/п	Критерии	Балл	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие объективных жалоб и обоснованных обращений в школьную конфликтную комиссию и в Управление образования)	2		
2.	Обеспечение информационной открытости ОУ (поддержка сайта учреждения, организация работы в ИС «Электронный дневник», оформление информационных стендов)	2		
3.	Достижение положительной динамики качества образования (по итогам четверти, полугодия)	2		
4.	Организация внутришкольного контроля (посещение уроков, проверка документации)	2		
5.	Организация муниципальных мероприятий	2		
6.	Руководство методической и инновационной работой учреждения, в т.ч. реализация ФГОС СОО	2		
7.	Подготовка документов к аттестации учреждения и педагогов, публичного доклада, отчёта о самообследовании, материалов к проверкам надзорных органов, к участию в конкурсах; разработка программы развития учреждения, образовательных программ и иных нормативных актов	2		
8.	Создание условий для реализации обучающихся по индивидуальным учебным планам (обучение на дому, учащиеся с ОВЗ)	2		
9.	Организация и сопровождение процессов аттестации педагогических работников, работа с наградными материалами	2		
10.	Уровень исполнительской дисциплины	2		
ИТОГО:		20		

Показатели (критерии) эффективности деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Критерии	Балл	Само оценка	Оценка комиссии
1	Эффективная организация бухучета хозяйственно-финансовой деятельности школы	2		
2	Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества школы;	2		
3	Своевременный контроль законности, своевременности правильности оформления документов, заключения договоров	2		
4	Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и	2		

	отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных затрат			
5	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	2		
6	Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплин	2		
7	Контроль за соблюдением в помещении бухгалтерии правил хранения денежных средств и документов строгой отчетности, противопожарных и санитарных правил	2		
8	Своевременность произведения начислений и перечислений платежей	2		
9	Своевременное и качественное представление отчетной информации	2		
10	Качественное ведение документации	2		
	ИТОГО:	20		

Показатели (критерии) эффективности работы заведующего библиотекой

№ п/п	Критерии	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	Полная обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года	2		
2	Пополнение фонда художественной и справочной литературы	2		
3	Состояние учебников, фонда художественной и справочной литературы	2		
4	Организации и проведение открытых мероприятий, направленных на формирование информационной культуры школьников, читательского интереса	2		
5	Наличие и выполнение плана работы	2		
6	Своевременное проведение ревизии фонда библиотеки, проверок библиотечных фондов на предмет выявления литературы, включенной в федеральный список экстремистских материалов, и соответствия фондов открытого доступа библиотек	2		
7	Содержание помещений в надлежащем санитарном состоянии, соблюдение правил пожарной и электробезопасности	2		
8	Сохранность информационной базы библиотеки	2		
9	Своевременная и качественная сдача отчетов, мониторинга и т.п.	2		
10	Исполнительская дисциплина	2		
	ИТОГО:	20		

Показатели (критерии) эффективности деятельности педагогов

№	Критерии	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	Соответствие деятельности учителя требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие обоснованных обращений учащихся и родителей в школьную конфликтную комиссию, в Управление образования)	2 б – отсутствуют обращения 1 б. – обращение поступило, но не подтвердилось 0 б. – обращение подтвердилось		
2	Успешная работа с детьми из социально-неблагополучных семей (отсутствие приводов в полицию, отсутствие пропусков уроков по неуважительным причинам, оказание помощи и т.д.)	2 б – работа ведётся систематически 1 б. - работа ведётся эпизодически 0 б. - работа не ведётся		
3	Успешная реализация не менее 2 мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	2 б – проведено 2 мероприятия 1 б. – проведено 1 мероприятие		

	обучающихся (школьные мероприятия, родительские собрания, консультации, лектории и т.д.)	0 б. – мероприятий не проведено		
4	Успешное участие (не менее 2) в коллективных проектах, акциях	2 б. – участие в 2 проектах 1 б. - участие в 1 проекте 0 б. – в проектах не участвовали		
5	Успешная организация не менее 2 мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с учащимися, организация познавательных поездок учащихся	2 б – проведено 2 мероприятия 1 б. – проведено 1 мероприятие 0 б. – мероприятий не проведено		
6	Обобщение и трансляция опыта (открытые уроки, мероприятия, выступления, публикации и т.п.) на уровне МОУ, городского округа и выше	2 б. – опыт транслировался на уровне городского округа и выше 1 б. – опыт транслировался на уровне МОУ 0 б. – опыт не транслировался		
7	Успешное создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций и т.п.)	1 б. – работа ведется 0 б. – работа не ведется		
8	Исполнительская дисциплина (работа с документами, сдача отчетов, выполнение правил внутреннего распорядка, должностных инструкций)	2 б. – вся документация сдаётся в срок, замечаний нет 1 б. – документация сдаётся в срок, имеются замечания 0 б. – документация сдаётся не в срок		
ИТОГО		15		

Показатели (критерии) эффективности деятельности воспитателя

№	Критерии	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	Соответствие деятельности воспитателя требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие обоснованных обращений родителей в конфликтную комиссию, в Управление образования)	2 б – отсутствуют обращения 1 б. – обращение поступило, но не подтвердилось 0 б. – обращение подтвердилось		
2	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты, социальные проекты, др.)	2 б. – работа ведётся систематически 1 б. – работа ведётся эпизодически 0 б. – работа не ведётся		
3	Индивидуальная работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, детьми из неблагополучных семей, а также с их родителями (законными представителями) – представляются подтверждающие документы (план индивидуальной работы, результаты работы, материалы работы и т.п.)	2 б – индивидуальная работа с воспитанниками и родителями ведётся систематически 1 б. - индивидуальная работа с воспитанниками и родителями ведётся эпизодически 0 б. - индивидуальная работа с воспитанниками и родителями не ведётся		
4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	2 б – работа ведётся систематически 1 б. - работа ведётся эпизодически 0 б. - работа с не ведётся		
5	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (соблюдение режима прогулок, закаливания, спортивные мероприятия)	2 б. – работа ведётся систематически 1 б. – работа ведётся эпизодически 0 б. – работа не ведётся		

6	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, участка, музея и пр.)	2 б – обновление присутствует 0 б. – обновление отсутствует		
7	Создание безопасных условий образовательного процесса, отсутствие детского травматизма (строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей)	2 б. – отсутствует детский травматизм 0 б. – детский травматизм зафиксирован		
8	Исполнительская дисциплина (работа с документами, сдача отчётов, выполнение правил внутреннего распорядка, должностных инструкций)	2 б. – вся документация сдаётся в срок, замечаний нет 1 б. – документация сдаётся в срок, имеются замечания 0 б. – документация сдаётся не в срок		
ИТОГО		15		

Показатели (критерии) эффективности деятельности социального педагога

№ п/п	Критерии	Балл	Само оценка	Оценка комиссии
1	Количество правонарушений в сравнении с предыдущим периодом не изменилось / уменьшилось	2		
2	Снижение количества пропусков учебных занятий без уважительной причины в сравнении с предыдущим периодом	2		
3	Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения	2		
4	Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время	2		
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	2		
6	Проведение открытых мероприятий на уровне школы, района, области, оказание методической помощи педагогам школы	2		
7	Выступление с докладами на педсовете, круглом столе, родительском собрании, консилиуме, конференции т.д.	1		
8	Публикации в печатных изданиях, размещение методических разработок на образовательных сайтах	1		
10	Взаимодействие с субъектами профилактики	1		
ИТОГО:		15		

Показатели (критерии) эффективности работы учителя – дефектолога

№ п/п	Критерии	Балл	Само оценка	Оценка комиссии
1	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении, наличие системы и анализ результатов диагностической работы в образовательном учреждении	2		
2	Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% учащихся	2		
3	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической и коррекционной работы в образовательном учреждении.	2		
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	1		
5	Проведение открытых мероприятий на уровне школы, района, области, оказание методической помощи педагогам школы	2		
6	Выступление с докладами на педсовете, круглом столе, родительском собрании, консилиуме, конференции т.д.	1		
7	Индивидуальная работа с учащимися «группа риска», детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, детьми из неблагополучных семей, а также с их родителями (законными	2		

	представителями) – представляются подтверждающие документы (план индивидуальной работы, результаты работы, материалы работы и т.п.)			
8	Публикации в печатных изданиях, размещение методических разработок на образовательных сайтах, ведение рубрики на сайте школы, в ИС «Электронный дневник»	2		
9	Взаимодействие с субъектами профилактики	1		
	ИТОГО:	15		

Показатели (критерии) эффективности деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии	Балл	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения	1		
2.	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	1		
3.	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и поддержание из работоспособности	1		
4.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники пожарной и электробезопасности	1		
5.	Осуществление контроля внешнего состояния помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	1		
6.	Наличие приборов учёта теплоэнергосистем и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления энергосистем	1		
7.	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	1		
8.	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории	1		
9.	Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обезжиривающими средствами	1		
10.	Исполнительская дисциплина	1		
	ИТОГО:	10		

Показатели (критерии) эффективности деятельности специалиста по кадрам

№ п/п	Критерии	Балл	Само оценка	Оценка комиссии
1	Качественная подготовка кадровой документации: - качественная подготовка и ведение документации по учету кадров, связанных с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников (правильность заполнения журналов учета, отсутствие ошибок при оформлении документов);	1		
	- формирование и дальнейшее хранение личных дел, личных карточек работников (наличие личных карточек на всех сотрудников учреждения, правильность их составления, наличие личных дел на всех педагогических работников, правильное их формирование при устройстве на работу, при необходимости приведение личных дел в порядок).	1		
2	Своевременное и качественное предоставление: - отчетности (плановой, внеплановой);	1		
	- запрашиваемой информации (оперативной).	1		
3	Своевременная подготовка документов в установленные сроки - для бухгалтерии (приказы по личному составу, табель учёта рабочего времени, листки временной нетрудоспособности и т.п.)	1		

	- для работников школы (трудовые соглашения, справки, данные к форме ОО-1 и т.п.)	1		
4	Своевременная подготовка и архивирование кадровых документов, предоставление по запросу архивных данных, касающихся трудовой деятельности работников.	1		
5	Повышение квалификации по вопросам кадровой политики (посещение семинаров, курсов, в том числе онлайн)	1		
6	Освещение на совещаниях педагогических работников, общем собрании трудового коллектива вопросов кадровой политики	1		
7	Выполнение работ (поручений), не входящих в круг основных обязанностей, подготовка и предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации.	1		
	ИТОГО:	10		

Показатели (критерии) эффективности деятельности специалиста по охране труда

№ п/п	Критерии	Балл	Само оценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие несчастных случаев с сотрудниками и обучающимися школы	1		
2	Систематический контроль и оформление информационных стендов и рубрики на официальном сайте школы по вопросам охраны труда и соблюдению техники безопасности (не реже 1 раза в месяц)	1		
3	Разработка и своевременное внесение изменений в локальные акты, планы мероприятий по вопросам охраны труда и соблюдения техники безопасности	1		
4	Организация смотра кабинетов, проверок по соблюдению требований техники безопасности и охраны труда (не реже 1 раза в квартал)	2		
5	Своевременное и качественное предоставление: - отчетности (плановой, внеплановой); - запрашиваемой информации (оперативной).	1 1		
6	Повышение квалификации по вопросам охраны труда (посещение семинаров, курсов, в том числе онлайн)	1		
7	Освещение на совещаниях педагогических работников, общем собрании трудового коллектива вопросов по охране труда и техники безопасности	1		
8	Выполнение работ (поручений), не входящих в круг основных обязанностей, подготовка и предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации.	1		
	ИТОГО:	10		

Показатели (критерии) эффективности деятельности бухгалтера

№ п/п	Критерии	Балл	Само оценка	Оценка комиссии
1	Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой дисциплин	2		
2	Контроль за соблюдением в помещении бухгалтерии правил хранения документов строгой отчетности, противопожарных и санитарных правил	2		
3	Своевременность произведения начислений и перечислений платежей	2		
4	Своевременное и качественное представление отчетной информации	2		
5	Исполнительская дисциплина	2		
	ИТОГО:	10		

Показатели (критерии) эффективности деятельности помощника воспитателя

№ п/п	Критерии	Балл	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Качественное исполнение должностных обязанностей	2		
2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режимы, режим подачи питьевой воды, выполнение графика уборки: текущей и генеральной, результаты контроля) Создание благоприятных условий организации детского питания и воспитания культурно-гигиенических навыков (соблюдение режима питания, выполнение норм питания, культура и этикет трапезы)	2		
3.	Отсутствие подтвержденных обращений воспитателей, педагогических работников, родителей (законных представителей), связанных с рекламацией по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	2		
4.	Эстетические условия оформления предметно-развивающей среды группы и территории участка.	2		
5	Создание безопасных условий образовательного процесса, отсутствие детского травматизма (строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей)	2		
ИТОГО:		10		

Показатели (критерии) эффективности деятельности секретаря

№ п/п	Критерии	Балл	Само оценка	Оценка комиссии
1	Создание банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование	2		
2	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	2		
3	Своевременность подготовки отчетов, документации	2		
4	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и поручений руководителя	2		
5	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	2		
ИТОГО:		10		

Показатели (критерии) эффективности деятельности оператора газовой котельной

№ п/п	Критерии	Балл	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечания на нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности	2		
2.	Обеспечение бесперебойной работы оборудования котельной, отсутствие случаев остановки работы котлов, счетчиков учета теплоэнергосистем по вине операторов	2		
3.	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	1		
ИТОГО:		5		

Показатели (критерии) эффективности деятельности повара

№ п/п	Критерии	Балл	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Обеспечение своевременно, в соответствии с режимом ОУ, питанием. Приготовление доброкачественной пищи. Отпуск готовой пищи в соответствии с нормой закладываемых продуктов на одного ребенка.	1		
2.	Обеспечение надлежащего состояния кухни, посуды и всего кухонного инвентаря.	1		

3.	Обеспечение правильного хранения и расходования продуктов.	1		
4.	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностной инструкции, отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	1		
5.	Отсутствие положительных смыслов по БГКП. Наличие суточных проб согласно требованиям СЭС	1		
ИТОГО:		5		

Показатели (критерии) эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Критерии	Балл	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечания на нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности	2		
2.	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования	2		
3.	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	1		
ИТОГО:		5		

Показатели (критерии) эффективности деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии	Балл	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Качественное исполнение должностных обязанностей	2		
2.	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений, за нарушение ТБ.	2		
3.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного деятельности	1		
ИТОГО:		5		

Показатели (критерии) эффективности деятельности сторожа

№ п/п	Критерии	Балл	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	2		
2.	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии, соблюдение правил пожарной и электробезопасности	2		
3.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	1		
ИТОГО:		5		

Показатели (критерии) эффективности деятельности уборщика территории

№ п/п	Критерии	Балл	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	2		
2.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1		
3.	Соблюдение правил пожарной и электробезопасности	2		
ИТОГО:		5		

Показатели (критерии) эффективности деятельности гардеробщицы

№ п/п	Критерии	Балл	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства. Осуществление пропускного режима.	2		
2.	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии, соблюдение правил пожарной и электробезопасности	2		
3.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия.	1		
ИТОГО:		5		

Показатели (критерии) эффективности деятельности водителя

№ п/п	Критерии	Балл	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте	2		
2.	Обеспечение безопасности перевозки детей. Отсутствие замечаний надзорных органов (ГИБДД)	2		
3.	Рациональное использование горючего, своевременная сдача путевых листов	1		
ИТОГО:		5		

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575788

Владелец Вагина Елена Максимовна

Действителен с 28.06.2021 по 28.06.2022